《深圳市员工工资支付条例（修正征求意见稿）》公众意见汇总表

|  |  |
| --- | --- |
| 单位或个人 | 提出的意见或建议 |
| 市民 | 　　劳动关系解除或者终止时，员工月度奖、季度奖、年终奖等支付周期未满的工资，按照劳动合同约定或者用人单位规章制度规定发放。没有明确约定或规定的，按照员工实际工作时间折算计发。 |
| 市民 | 　　大多数劳动者面对企业，本身地位就是不对等的，有经济地位上和知识结构上的天然弱势，劳动立法本意就是为了保护劳动者，这符合我国国情也符合广大劳动者的利益，也是坚持四个自信的体现。而法律应该具有稳定性和一惯性，《条例》在2019年已修改过，2020年又提出修改太过频繁。虽然疫情的乌云笼罩下，面临经济下行，但疫情是突发的也必然是暂时的；建议通过政策而不建议通过修改劳动法律法规的手段来刻意减轻企业的用工责任。1、关于未约定正常工作时间的工资的问题。《劳动合同法》《广东省工资支付条例》规定未约定或约定不明要按政府公布的上年度职工月平均工资作为正常工作时间工资；原因是为了防止用人单位故意不约定或约定不明，导致劳动者无法举证正常工资，用人单位随意克扣员工工资；是一种惩罚措施倒逼用人单位明确约定工资；因为在劳动合同中明确约定工资本就是用人单位的义务。不建议修改成固定部分才算是正常工资，如果这样，用人单位可以有各种办法调整工资结构。2、第十四条的规定 员工月度奖、季度奖、年终奖等支付周期未满的工资，按照员工实际工作时间折算计发。本来这一规定符合公平原则。如果改成依照劳动合同约定或者用人单位规章制度规定；那么用人单位肯定针对奖金的取得设计较长的周期，而且规定在发放奖金前离职就不能获得，或是设置其他的障碍条件；比如用人单位在招聘时约定劳动者的年薪是12万，但其中的奖金是6万，得到年底甚至第二年中旬才能获得，那员工中途离职则无法获得，这就一定程度上限制了员工的解除权，这公平吗；更极端的公司为了节省成本在奖金发放前就强制解雇员工，可能即使赔2n也比要支付的奖金更少，这样违法比守法的成本还要低，这就和上海劳动合同条例医疗补助金荒唐规定比较类似。所以如果要规定按用人单位的规则制度来支付奖金，那势必要加多一条，制度规定应该要符合公平原则。第一，至少要区分是用人单位原因还是劳动者自身原因解除或终止劳动合同，用人单位过错原因的则应该按出勤比例补偿奖金才比较公平。第二，还要区分与奖金挂钩的指标，是根据出勤固定支付的，还是根据公司盈利浮动支付的，如果是固定支付那不能因为员工提前离职了就不支付，如果按公司盈利来支付的就应该根据具体盈利情况和公司规定的奖金分配方式来公平支付。总之不应该一刀切的改为依据公司的规章制度的规定。修改后，希望要出台解读细则 |
| 市民 | 目前市场上工资支付时间是5-10日、15日居多，建议支付时间规定根据实际情况，要求每月支付工资的，15日前必须支付。否则市面上非常多工资都晚发工资了。 |
| 市民 | 第15条：工资表的制作既然不需要员工签收，那么制作的形式是不是不限？ 比如以银行系统直接发出？ 那如果存在劳资争议，需要举证方举证，以什么为依据？ 是否以公司内部的工资表即可？ |
| 市民 | 第三十七条 最低工资标准每三年至少调整一次。与《最低工资规定》冲突，建议不予修改。 |
| 市民 | 　　根据《广东省工资支付条例》，工资，是指用人单位基于劳动关系，按照劳动者提供劳动的数量和质量，以货币形式支付给劳动者本人的全部劳动报酬。一般包括：各种形式的工资（计时工资、计件工资、岗位工资、职务工资、技能工资等）、奖金、津贴、补贴、延长工作时间及特殊情况下支付的属于劳动报酬性的工资收入等。年终奖作为奖金，是工资的一种构成形式，且根据《根据财税[2018]164号》文件，年终奖本身可选择不并入综合所得单独计税和并入综合所得两种计税方式，如劳动者选择不并入综合所得单独计税，则在确定适用税率和速算扣除数时，是以全年一次性奖金收入除以12个月得到的数额，按照综合所得税率表（月）确定适用税率和速算扣除数。即在税法上，年终奖与每月工资息息相关。同时，目前实际存在部分单位将工资留作年终奖发放的情况，如员工在年中离职，则其在公司本应获得的相应奖励，可能无法获得，可能严重降低劳动者的劳动积极性。过分尊重用人单位的自主权，可能导致本身在劳动关系中处于弱势的劳动者无法获得与其劳动价值相匹配的报酬，必然导致劳动仲裁部门工作量大幅度上升。建议将一般雇佣劳动者与年薪制高管分开规定，以保障一般劳动者权益。 |
| 市民 | 　　１、建议保留“第十四条 员工工资应当从用人单位与员工建立劳动关系之日起计发至劳动关系解除或者终止之日。 劳动关系解除或者终止时，员工月度奖、季度奖、年终奖等支付周期未满的工资，按照员工实际工作时间折算计发。”修改后损害员工劳动权益。　　2、建议保留“第三十七条 最低工资标准每两年至少调整一次。”本来最低工资标准是对底收入人群的保障，如今每年物价上涨这么快，最低工资标准的调整却远远赶不上物价上涨，若改为每三年至少调整一次不合理，希望政府不要把钱花在天天挖路、换绿化花卉植物上，多提高一下低收入人群的工资水平，不要让“来了就是深圳人”变成一句空口号。　　3、建议将“第四十七条 任何组织和个人对于违反工资支付法律、法规的行为有权向人力资源主管部门检举和控告。”改为“第四十六条 任何组织和个人对于违反工资支付法律、法规的行为有权向人力资源主管部门举报和向司法局管控告。” |
| 市民 | 　　将第二十八条修改为：“ 非因员工原因造成用人单位停工、停产，未超过一个工资支付周期(最长三十日)的，停工期内，用人单位应当按照正常工作时间支付工资。超过一个工资支付周期的，可以根据员工提供的劳动，按照双方新约定的标准支付工资;用人单位没有安排员工工作的，应当按照不低于当地最低工资标准的百分之八十支付劳动者生活费，其中正常工作时间工资高于深圳市社平工资的，生活费不得低于深圳市上年度在岗职工月平均工资的60%，正常工作时间工资高于深圳市社平工资300%的，生活费发放不得低于深圳市上年度在岗职工月平均工资的100% 生活费发放至企业复工、复产或者解除劳动关系为止。　　企业停工，需与企业的工会组织进行协商沟通。单次停工周期超过三十天且停工人数超过二十人的，需企业员工或工会组织协商同意，并提前十个工作日向主管劳动部门备案；停工人数超过100人以上的，另需提前一个月向主管劳动部门提交停工计划与实施方案，并经审查通过后予以实施。” |
| 市民 | 　　1.建议该条例第四条改为：本条例所称正常工作时间工资，是指员工在正常工作时间内为用人单位提供正常劳动应得的劳动工资收入。正常工作时间工资与行业产业正常劳动定额及工作时间对应，不包括加班工资，中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作条件下的补助以及不属于工资收入的专业技术职务职称、国务院突出贡献专家等工资性劳动报酬。　　正常工作时间工资由用人单位和员工按照公平合理、诚实信用的原则在劳动合同中依法约定，约定的正常工作时间工资不得低于市人民政府公布的最低工资标准。　　未约定正常工作时间工资或约定不明的，用人单位实际支付员工正常工作期间劳动报酬中固定构成部分，视为与劳动者约定正常工作时间工资，且不得低于市人民政府公布的最低工资标准。　　理由：最低工资标准是保护劳动者工作权益的一种重要表现，应当完全保留；正常工作时间工资是劳动工资收入，与目前劳动合同法及其实施条例中工资和奖金在内的劳动报酬收入不同，是劳动报酬收入的重要组成部分。　　2. 建议该条例第十四条改为：员工工资应当从用人单位与员工建立劳动关系之日起计发至劳动关系解除或者终止之日。　　劳动关系解除或者终止时，员工月度奖、季度奖、年终奖等支付周期未满的劳动报酬，按照岗位聘用绩效指标附加合同在内劳动合同约定发放。　　理由：更为规范和明确，并减少可能的劳动人事争议。　　3. 建议该条例第三十七条改为：最低工资标准的调整实施与最低必需生活成本+20%中位人均可支配收入的指数挂钩方法，且每三年至少调整一次。　　4. 建议该条例第四十六条改为：任何组织和个人对于违反工资支付法律、法规的行为有权向人力资源劳动人事监察部门或教育和人力资源行政执法部门举报和投诉。 |